



CHALMERS

Sjökaptensstudenters uppfattning av ledarskap ombord under fartygsförlagd utbildning

En studie om ledarskap under den fartygsförlagda utbildningen för sjökaptensstudenter

Examensarbete inom sjökaptensprogrammet

**JOHAN LYCKEMARK
SAMUEL ZACKRISSON**

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2022

Sjökaptensstudenters uppfattning av ledarskap ombord under fartygsförlagd utbildning

En studie om ledarskap under den fartygsförlagda
utbildningen för sjökaptensstudenter

Examensarbete inom sjökaptensprogrammet

JOHAN LYCKEMARK
SAMUEL ZACKRISSON

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Avdelningen för maritima studier
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2022

Sjökaptenstudenterens uppfattning av ledarskap ombord under fartygsförlagd utbildning.

JOHAN LYCKEMARK
SAMUEL ZACKRISSON

© JOHAN LYCKEMARK, 2022
© SAMUEL ZACKRISSON, 2022

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola
SE-412 96 Göteborg
Sverige
Telefon: + 46 (0)31-772 1000

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola
Göteborg, Sverige 2022

FÖRORD

I de båda sjökaptensprogrammen ingår det sjöpraktik i form av fartygsförlagd utbildning. Den fartygsförlagda utbildningen leds oftast av styrmän ombord och studenterna är således beroende av vilken typ av ledarskap som utövas ombord.

Vi vill tacka alla respondenter som deltagit i den här studien. Vi vill också tacka vår handledare, Fredrik Forsman.

- Chalmers tekniska högskola, sjökaptensexamen
- Utbildningens omfattning 180hp
- Examensarbetets omfattning 15hp

Sjökaptensstudenters uppfattning av ledarskap ombord under fartygsförlagd utbildning.

JOHAN LYCKEMARK
SAMUEL ZACKRISSON

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola

SAMMANDRAG

Under utbildningen av sjökaptener på de två svenska skolorna Chalmers tekniska högskola i Göteborg och Linnéuniversitetet i Kalmar ingår det fartygsförlagd utbildning under ett antal tillfällen i utbildningen. Den fartygsförlagda utbildningen leds av besättningen och det finns många olika erfarenheter av hur studenternas fartygsförlagda utbildning har varit. Besättningen har stor påverkan över vad studenterna lär sig under deras utbildning ombord. Det här innebär att besättningens ledarskap är viktig för elevens utbildning. Syftet med den här studien är att undersöka vilka typer av ledarskap som upplevs på den fartygsförlagda utbildningen för sjökaptensstudenter från de två svenska sjöbefälsskolorna Chalmers tekniska högskola och Linnéuniversitetet. Studien var kvantitativ utifrån en enkätundersökning i form av frågeformuläret *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ). Sjökaptensstudenterna på de båda svenska sjöbefälsskolorna fick frågeformuläret via e-post. Resultatet visar att under den fartygsförlagda utbildningen för sjökaptensstudenterna var upplevelsen att det utvecklande ledarskapet var vanligast förekommande ombord, följt av konventionellt ledarskap och icke-ledarskap som var minst förekommande.

Nyckelord: Ledarskap, fartygsförlagdutbildning, svenska sjökaptensprogrammet, MLQ

Sea cadet's experiences of leadership types during cadetships

JOHAN LYCKEMARK
SAMUEL ZACKRISSON

Department of Mechanics and Maritime Sciences
Chalmers University of Technology

ABSTRACT

The master mariner program at the two Swedish schools Chalmers University of Technology in Gothenburg and Linnaeus University in Kalmar includes cadetship onboard ships in the merchant marine. The crew leads the cadetship onboard the ship and the experiences of the cadets varies. The crew has a significant impact on what the students learn during their education onboard. This means that the crew's leadership abilities are paramount for the student's education. The purpose of this study is to examine what types of leaderships that are found onboard for the students that study at the two Swedish master mariner schools Chalmers University of Technology and Linnaeus University. The study is quantitative and uses the survey *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ). The questionnaire was sent to all students who studies the master mariner program at both schools via e-mail. The results show that the most prevalent leadership style for the master mariner students during their cadetship was transformational leadership followed by transactional leadership and laissez faire leadership was the least prevalent.

Keywords: Leadership, sea-based training, Swedish master mariner program, MLQ

INNEHÅLL

1. Bakgrund	1
1.1 Inledning	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställning.....	2
1.4 Avgränsningar.....	3
2. Teori.....	3
2.1 Ledarskap.....	3
2.2 Ledarskap och ledarskapsstilar	4
2.3 Tidigare forskning.....	6
3. Metod.....	8
3.1 Metodval	8
3.2 Urval	9
3.3 Bearbetning av den insamlade datan	9
3.4 Etik.....	9
4. Resultat	10
5. Diskussion.....	14
5.1 Metoddiskussion	17
5.2 Bortfallsanalys	18
6. Slutsatser	18
7 Rekommendationer till fortsatt arbete	18
Källförteckning	19
BILAGA 1	20
BILAGA 2	21

1. Bakgrund	1
1.1 Inledning	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställning	2
1.4 Avgränsningar	3
2. Teori	3
2.1 Ledarskap	3
2.2 Ledarskap och ledarskapsstilar	4
2.3 Tidigare forskning	6
3. Metod	8
3.1 Metodval	8
3.2 Urval	9

3.3 Bearbetning av den insamlade datan	9
3.4 Etik	9
4. Resultat	10
5. Diskussion	14
5.1 Metoddiskussion	17
5.2 Bortfallsanalys	18
6. Slutsatser	18
7 Rekommendationer till fortsatt arbete	18
Källförteckning	19
BILAGA 1	20
BILAGA 2	21

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1 Ledarskapsdiagram.....	6
Figur 2 Könsfördelning.....	10
Figur 3 Åldersfördelning.....	11
Figur 4 Årskursfördelning.....	11

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1 Utvecklande ledarskapsstilar	13
Tabell 2 Konventionella ledarskapsstilar	13
Tabell 3 Icke ledarskap	13

FÖRKORTNINGAR

MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire

1. BAKGRUND

Ledarskap har studerats utifrån olika teoretiska ansatser och forskats om inom flera vetenskaper. Vetenskaplig litteratur i ämnet definierar ledarskap på olika sätt eftersom det är ett dynamiskt begrepp som utvecklats över tid (Jodar i Solà et al., 2016). Det som går att säga är i alla fall att begreppet ledarskap kan beskriva både en personlighetstyp och en professionell befattning och därmed ett ledarbeteende. Vissa personer har medfödda egenskaper och talanger som gör dem till självklara ledare och andra behöver utbildning och erfarenhet för att lära sig ett bra ledarskap (Bezlutska et al., 2021a). En ansvarsfull ledare förstår att ledarskapet både har en inverkan och effekt på sina medarbetare. Det kan till exempel innebära hur motivation, lojalitet och inställning till arbetet påverkas och hur personen själv får möjlighet att lära och utvecklas i sin yrkeskarriär (Kallenberg & Larson, 2006a). Ombord på ett fartyg är det många människor som ska samarbeta på en begränsad yta och då är det viktigt att det finns ett bra ledarskap. För att utvecklas och lära sig att bli en bra ledare behöver de flesta träna på att leda och för att själv kunna leda andra människor i framtiden kan det vara värdefullt att ha upplevt ett välfungerande ledarskap (Sundgren, 2005).

1.1 Inledning

På ett fartyg är arbetssituationen annorlunda jämfört med arbetsplatser där medarbetarna kan gå hem efter arbetsdagens slut. Det här ställer höga krav på ledarskapet. Att bo och arbeta tillsammans under längre perioder kräver både flexibilitet och social förmåga av besättning och ledare (Sundgren, 2005). I sjökaptensprogrammet är cirka en fjärdedel av studietiden, det vill säga 12 månader, fartygsförlagd utbildning. Genom den fartygsförlagda utbildningen får studenter insyn i den dagliga verksamheten ombord. Det innebär till exempel att möta medarbetare från andra länder med olika bakgrunder, kulturer och synsätt. Det finns en naturlig mångfald av människor ombord på fartyg vilket även kan avspeglas i ledarskapet som studenten möter under det att utbildningen pågår. Utöver den fartygsförlagda utbildningen som ingår i sjökaptensutbildningen och erfarenheterna av ledarskap ombord så läser studenterna även en kurs i ledarskap. Under kursen lär sig studenterna teoretiska ledarskapsbegrepp och de får också möjlighet att öva på att identifiera olika former av ledarskapsstilar. Det här innebär att studenterna på det fyraåriga sjökaptensprogrammet i sin framtida yrkesroll kommer förväntas ha utbildning i och till viss del också erfarenhet av att utöva ledarskap.

En anställning ombord kommer att ställa krav på en nyutexaminerad student från sjökaptensprogrammet att, under vissa omständigheter, gå in i rollen som ledare, fatta självständiga beslut, fungera som en arbetsledare för besättningen och kunna delegera arbetsuppgifter.

I sjökaptensprogrammet ingår det 12 månader praktisk utbildning ombord på olika fartyg. Den här delen av utbildningen kallas för fartygsförlagd utbildning. Den fartygsförlagda utbildningen är fördelad över fem perioder för studerande på Chalmers tekniska högskola och den är fördelad över fyra perioder för studerande på Linnéuniversitetet i Kalmar (*Praktikperioder - Sjöfartens Utbildnings Institut*, n.d.). Den fartygsförlagda utbildningen bygger på ett kontrollerat accelererat erfarenhetslärande (Jarvis et al., 2003). Vilket medför att studenten efter varje ny period av fartygsförlagd utbildning kommer ha skaffat sig mer kunskap och fler erfarenheter. Det innebär vidare att studenten kan inneha mer ansvarsfulla och kunskapskrävande arbetsuppgifter för varje ny fartygsförlagd utbildningsperiod. De fartygsförlagda utbildningstillfällena är i genomsnitt ungefär en till tre månader per fartyg. En sjökaptensstudent kommer under utbildningstiden möta och handledas av ett flertal olika ledare vilka i sin tur sannolikt kommer ha olika ledarskapsstilar. De handledare som ansvarar för studenterna under den fartygsförlagda utbildningen kommer, med sitt ledarskap, följaktligen påverka vad och hur mycket studenterna kommer att lära sig under den delen av utbildningen. Den här rapporten har för avsikt att undersöka vilka olika ledarskapsstilar studenterna har mött på den fartygsförlagda utbildningen.

1.2 Syfte

Syftet med den här studien är att undersöka vilket ledarskap sjökaptensstudenter från Chalmers tekniska högskola i Göteborg och Linnéuniversitetet i Kalmar mött under den fartygsförlagda delen av utbildningen.

1.3 Frågeställning

Vilken typ av ledarskap upplever sjökaptensstudenter att de mött under sin fartygsförlagda utbildning?

1.4 Avgränsningar

Det finns mycket forskat om ledarskap och till följd av det finns också en mängd olika teoretiska ledarskapsmodeller. Den här studiens teoretiska ansats har till största del utgått från Kallenbergs och Larssons (2006) ledarskapsmodell ”utvecklande ledarskap”.

2. TEORI

Teorier om ledarskap har avhandlats ”så länge människan reflekterat över sig och sina villkor” (Kallenberg & Larson, 2006a). Det här innebär att definitionen av vad som gör ett framgångsrikt ledarskap har skiftat och såklart utvecklats genom åren där forskning i ämnet ledarskap och ledarstilar är omfattande (Jodar i Solà et al., 2016). Insikter över tid om att en ledares sätt att leda kan ha stor inverkan på till exempel motivation och resultat, vare sig det gäller arbetet i en fabrik eller på ett fartyg har troligtvis bidragit till att det finns så pass mycket forskat i ämnet (Kallenberg & Larson, 2006a).

2.1 Ledarskap

Följande är ett sammandrag för att ge en översiktlig bild av bakgrunden och hur synsättet på ledarens roll i att leda har förändrats, utvecklats över tid och kommit att bli mer komplex. Genom år av forskning, studier och praktiska erfarenhet har teorier om ledarskap och ledarstilar utvecklats (Kallenberg & Larson, 2006a). I början av 1900-talet fokuserade ledarskapsforskningen på de personliga egenskaperna hos ledare. Fördelaktiga egenskaper för en ledare att ha ansågs till exempel att vara saklig, påläst och omsorgsfull (Jenkins, 1947; Krueger & Smith, 1933). Trenden var då att individens personlighet var avgörande för hur ledarstilen skulle komma att bli. Den forskningsinriktningen blev kritiserad för att ha varit allt för osäker och svår att mäta. Kritiker ansåg även att de yttre påverkansfaktorer, som till exempel hur förutsättningar och situationen var, borde få en större betydelse (Stogdill & Coons, 1957).

I mitten av 1900-talet utvecklades Ohio-modellen eller Ohio-skolan som den också benämns (Kallenberg & Larson, 2006a). Namnet uppstod av att det var en grupp forskare vid Ohio State University som under en längre period varit ledande inom ledarskapsforskning. De utvecklade idén om att ledares beteende, och inte enbart personlighet, kunde påverka en grupp prestationer. Två förhållningssätt identifierades i ledares tillvägagångssätt som var positivt avgörande för ledarskapet. Det ena var en omtänksam ledarstil och det andra var styrning utifrån planering och genomförande med uppföljning (Fleishman & Harris, 1962).

Enligt Kallenberg och Larsson (2006) behövs både omtänksamhet och styrning i det optimala ledarskapet och enligt dem är svagheten i Fleishmans och Harris (1962) modell att det inte framgår hur fördelningen ser ut. Det saknas riktlinjer för hur mycket omtänksamhet och hur mycket styrning som behövs, när och vid vilka tillfällen. Uppfattningen är att Fleishmans och Harris (1962) modell ställer höga krav på ledaren att lista ut och anpassa ledarstilen till varje situation, vilket sannolikt bara en viss typ av person kan klara av (Kallenberg & Larson, 2006a). Ohio-modellen har verkat som grund till många olika forskningsstudier och modeller, bland andra en ”ledarskapsmatris” utformad av Blake och Moutons (1962). Matrisens upplägg är att se skärningspunkten för hur ledare som har ”relationsinriktning” och/eller ”uppgiftsinriktning” som ledarstil och utifrån det uppmärksamma hur det påverkar arbetsgruppens resultat.

Forskning om ledarskap tog initialt enbart hänsyn till ledarens personlighet och beteende men så småningom kom studier som kunde påvisa att både omgivningen och själva medarbetarna spelade en stor och komplex roll för hur utfallet skulle bli (Andersson, 2001). Om till exempel medarbetarna är erfarna, motiverade och kunniga krävs ett annat typ av ledarskap än om medarbetarna är osäkra eller oerfarna. Där emellan finns ett antal kombinationer och variabler. Ledaren behöver få kunskap och verktyg för att läsa av situationen och anpassa sin ledarstil (Andersson, 2001). Även om den här modellen ansågs som en utveckling av tidigare ledarstilsmodeller blev den kritiserad, dels för att det ansågs för komplicerat för ledaren att anpassa och ändra sin ledarstil, dels för att i en grupp med människor kommer det alltid finnas variationer vad det gäller till exempel motivation och kunskap (Kallenberg & Larson, 2006a).

2.2 Ledarskap och ledarskapsstilar

Kallenberg och Larsson (2006) beskriver en modell som bygger på tre ledarskapstyper. Den första är icke-ledarskap och det är en ledarskapsstil som bortser från att ta ansvar och karaktäriseras av en låt-gå-attityd. Ledaren undviker att vara delaktig och överlåter de viktiga besluten till andra. Ledaren väntar tills problem uppstår och behöver då släcka bränder i stället för att ha försökt förutspå och förekomma situationen. Den andra ledarskapstypen i Kallenberg och Larssons (2006) modell är konventionellt ledarskap och den ledarskapsstilen kan ge upplevelsen av att vara kontrollerad som medarbetare. Arbetet utförs inte av den egna drivkraften och nyfikenheten. Ledarskapet präglas av villkor och krav, utfästelser om belöningar kan förekomma vid rätt utfört arbete. Som medarbetare kan konventionellt ledarskap ge en känsla av att arbete görs mer av påtryckningen än av eget ansvar.

Enligt Kallenberg och Larsson (2006) kan ett konventionellt ledarskap även präglas av en delfaktor som är positiv, de kallar den ”eftersträva överenskommelser” och då är dialogen jämställd vad det gäller att till exempel fatta viktiga beslut och komma med idéer. Arbetsplatsen kommer upplevas som produktiv vilket medför att medarbetarna uppfattar ledarskapet som effektivt och att ledaren har förmågan att få arbetet gjort. När det konventionella ledarskapet fungerar på det sättet liknar det den tredje ledarskapstypen som Kallenberg och Larsson (2006) kallar det utvecklande ledarskapet. Utvecklande ledarskap omfattar både beteendet och intellektet hos den som ska leda, det är samtidigt ett samspel mellan ledaren och omgivningen. Det som är framträdande för ett framgångsrikt utvecklande ledarskap är att arbetsmålen upplevs som gemensamma och att drivkraften för att nå dem kommer inifrån medarbetarna.

Det finns tre kännetecken för ett utvecklande ledarskap. Det första är att ledaren föregår med gott exempel. Att vara ledare och agera föredömligt i sin roll är enligt Kallenberg och Larson (2006) en viktig aspekt när det gäller det utvecklande ledarskapet. De delar in föredömet i tre delfaktorer; värdegrund, förebild och ansvar. I begreppet värdegrund ingår hög moral och etisk medvetenhet, liksom ärlighet, tydlighet och lojalitet. Delfaktorn förebild innebär rent praktiskt att leva som du lär, vara stark och uppfattas som pålitlig även när det blir hårda påfrestningar och tuffa situationer. Ansvar som är den tredje delfaktorn syftar till att ledaren är ansvarig för att regler och lagar följs. Det innefattar också att medarbetarna känner att ledaren tar ansvar för misslyckanden och även är generös med att dela med sig av beröm och ära när det är något som gått bra (Kallenberg & Larson, 2006a). Det andra kännetecknet för ett utvecklande ledarskap enligt Kallenberg och Larsson (2006) är att det finns en personlig omtanke. Att ha en personlig omtanke i det utvecklande ledarskapet innefattar ytterligare två delfaktorer, det ena är att ge stöd och det andra är konfrontera. Att ge stöd innebär att vara det rent praktiskt men det betyder också att vara ett stöd i mental mening. Det kan till exempel vara att handleda i arbetsrelaterade frågor men det kan också innefatta att vara till hjälp på ett känslomässigt plan när det kommer till ett privat problem. Den andra delfaktorn inom personlig omtanke kallas konfrontera i Kallenberg och Larssons (2006) modell. Här handlar det om att ledaren tar ansvar för att kommunikationen sker på ett respektfullt sätt, det vill säga att medarbetare ska prata med varandra och inte om varandra. Vidare vad det gäller den personliga omtanken och faktorn konfrontera skriver Kallenberg och Larsson (2006) att konstruktiv kritik och tydlighet är viktigt eftersom det är bästa sättet att undvika missförstånd. Det ska även finnas möjlighet för den enskilde medarbetaren att vid behov få förklara sig och lägga fram sin synvinkel på en situation.

Det tredje kännetecknet som Kallenberg och Larsson (2006) beskriver i modellen utifrån det utvecklande ledarskapet är inspiration och motivation. De har också delfaktorer, den ena är uppmuntra delaktighet och innebär att delegera större ansvarsområden för att öka engagemanget. Den andra delfaktorn är att uppmuntra kreativitet vilket syftar till att stimulera och inspirera medarbetare att vara fantasifulla och våga komma med egna idéer utanför boxen.

(Figur 1) nedan visualiserar Kallenberg och Larssons (2006) beskrivning av de tre olika ledarskapsstilarna icke-ledarskap, konventionellt ledarskap och utvecklande ledarskap. Utifrån graden av ledarens engagemang, kunskap och förmåga att inspirera beskriver den hur medarbetarnas engagemang och inställning påverkas.

Figur 1
Ledarskapsdiagram

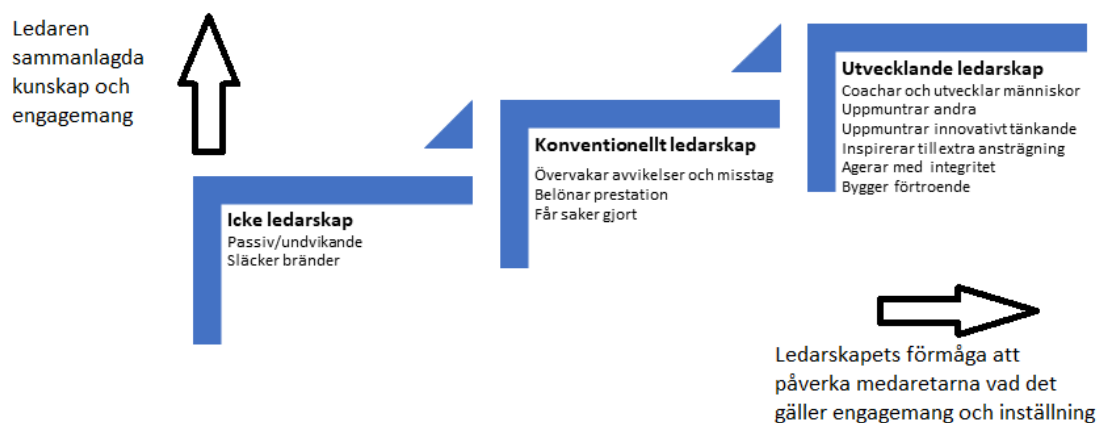


Bild för att beskriva Kallenberg och Larssons (2006) ledarstilar med underfaktorer.

2.3 Tidigare forskning

I studien ”Management qualities of the marine cadets” (Bezlutska et al., 2021a) undersöks förstaårsstudenters ledarskapspotential på sjöbefälsutbildningen i Ukraina. Bakgrunden var idén att det krävs en lång process att utveckla bra ledaregenskaper. Om information och mer kunskap gällande deras kommande roll som ledare kan implementeras i utbildningen redan från början så kan studenter påbörja processen tidigare. Hälften av de studenter som ingick i studien hade ännu inte en tydlig uppfattning om vad deras framtida ledaruppgifter skulle innebära. Det här resultatet styrkte bilden av hur viktigt det är att fokusera på ledarskapskvalitén redan tidigt under utbildningen.

För att kunna börja tänka sig in i det behöver studenterna både mer teoretisk underbyggnad och fler praktiska verktyg med inriktning på just ledarskapsrollen. Studien slår fast att med mer riktad inläring till att bli ledare skulle kompetensen på studenternas förmåga/färdighet öka när de tar examen och ska börja sina första arbeten.

”Leadership profiling of ocean going ship masters” (Theotokas et al., 2014) undersöker hur befälhavare själva anser att en ledare ska handla i olika givna situationer. Studien syftar till att undersöka praktiskt ledarskap relaterat till ledarskapsteorier. Ledarskapsstilarna som studien jämför är utvecklande ledarskap, ledarskap som omfattar personens egenskaper och ledarskap som grundar sig på personens beteende. Undersökningen bygger på ett frågeformulär som befälhavare svarar på, frågorna omfattar både generella ledarskapsfrågor och specifika situationer ombord. Resultatet visar att befälhavarna anser att ledarskap bygger på erfarenhet och effektiviteten är beroende av relationen med besättningen. I studien framkommer också att befälhavarna anser att beslut ska fattas gemensamt men att tydliga direktiv är nödvändiga i vissa situationer.

Bernard M. Bass som är ett etablerat namn inom ledarskapsforskning skriver i artikeln ”From transactional to transformational leadership: Leadership to share the vision” (Bass, 1990) om att det är möjligt att utveckla och förbättra en ledarstil med hjälp av utbildning och övningar. I artikeln beskriver Bass (1990) hur en ledare med rigid ledarstil, som styr sina medarbetare utifrån belöning- och bestraffningsprincipen, istället får lära sig att leda utifrån ett utvecklande ledarskap som lyfter medarbetarna genom öppenhet och engagemang. Med en konventionell ledarstil kan ledarskapet uppfattas som passivt och undvikande. Medarbetarna kan också uppleva det som att arbetet utförs mer av tvång än av egen vilja (Bass, 1990). Till skillnad från det konventionella ledarskapet innebär det utvecklande ledarskapet att ledaren är engagerad och intellektuellt uppmuntrande. Tillsammans med medarbetarna formuleras gemensamma mål så att de upplever delaktighet och stolthet över att vara en del av verksamheten. Bass (1990) skriver att en utvecklande ledarskapsmodell även underlättar rekryteringen av bra medarbetare vilket i sin tur medför flera positiva förbättringar som till exempel att produktionen ökar. Samtidigt betonar Bass (1990) att den utvecklande ledarskapsstilen inte alltid är optimal utan att det finns situationer där ett konventionellt ledarskap är att föredra för att få verksamheten att fungera bättre, som till exempel i akuta situationer.

3. METOD

Studiens syfte var att undersöka vilken typ av ledarskap studenter som gick sjökaptensprogrammet på Chalmers tekniska högskola i Göteborg och Linnéuniversitetet i Kalmar träffat på under den fartygsförlagda delen av utbildningen. Ett digitalt frågeformulär införskaffades från Mind garden och det skickades ut till alla sjökaptensstudenter via e-post. Respondenterna fick en vecka på sig att svara. Resultatet från enkätundersökningen omvandlades sedan till beskrivande statistik som sammanfattades och redovisades i form av frekvens, procent och medelvärde.

3.1 Metodval

Metodvalet för den här studien var kvantitativ i form av en enkätundersökning som bestod av frågeformuläret "Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X" (MLQ). Frågeformuläret är skapat av Bernard M. Bass och Bruce J. Avolio (2004) och införskaffades från Mind Garden, Inc. Det är ett validerat utvärderingsverktyg och mätinstrument inom forskning om ledarskapsstilar och det anses ha hög testad tillförlitlighet (Avolio & Bass, 2004b; Gary Yukl, 2010; Jodar i Solà et al., 2016). MLQ är ett multidimensionellt instrument, det vill säga att det har fler än två variabler, det bedömer närvaro eller frånvaro av olika ledarskapsstilar med hjälp av en skala bestående av fem siffror. Siffrorna 0 till 4 används på följande sätt; 0 = aldrig, 1 = sällan, 2 = ibland, 3 = mer ofta, 4 = ofta eller alltid.

Frågeformuläret som skickades ut innehöll 45 beskrivande påståenden som exemplifierade både närvaro och frånvaro av ledarskapsstil. Studenterna uppmanades svara med hjälp av ovan nämnda sifferskala, de skulle bedöma hur frekvent varje påstående i frågeformuläret passade in på den som varit deras handledare/ledare under den senaste fartygsförlagda utbildningsperioden. När de fyllt i frågeformuläret och skickat tillbaka svaren räknade programmet ut värden utifrån poängen som angivits på de olika frågorna.

Frågeformuläret skickades ut till samtliga 413 sjökaptensstudenter på de två sjöbefälsskolorna, Chalmers tekniska högskola i Göteborg och Linnéuniversitetet i Kalmar. Frågeformuläret var på engelska och det skickades ut per e-post. Studenterna på Chalmers tekniska högskola fick e-postmeddelandet och länken med frågeformuläret via programansvarig lärare på skolan i Göteborg. Studenterna på Linnéuniversitetet i Kalmar fick e-postmeddelandet och länken till frågeformuläret direkt från författarna.

E-postmeddelandet med frågeformuläret skickades ut till alla studenter i årskurs ett till fyra för att få ett så stort underlag som möjligt. Det framgick av följebrevet till frågeformuläret att det skulle ta cirka 10–15 minuter att fylla i hela formuläret. Respondenterna gavs sju dagar att svara. Följebrevet kan läsas i (bilaga 1). Länken var begränsad så att den endast gick att svara på en gång per dator och webbläsare. Till studien skaffades 100 frågeformulärs-licenser. Det innebar att det största sammanlagda antalet respondenter kunde bli 100. En licens var förbrukad så snart den öppnades. När länken öppnades var den låst till den datorn och den webbläsaren som användes. Länken öppnades av 77 personer och det inkom 22 ifyllda formulär.

3.2 Urval

Med förhoppning om att få en förhållandevis stor respondentgrupp (det vill säga hög svarsfrekvens) skickades frågeformuläret ut till alla nu studerande på sjökaptensprogrammet. Eftersom svars-licenserna kostade begränsades införskaffandet till 100 stycken. Urvalet hade annars kunnat utvidgats till att omfatta även redan färdigutbildade sjökaptener.

3.3 Bearbetning av den insamlade datan

Det som utvärderingsverktyget gjorde inledningsvis var att gruppera svarsalternativen, det vill säga sortera den graderingen respondenterna gett de olika påståenden. De tre variabler den första grupperingen gjordes utifrån var; utvecklande ledarskap, konventionellt ledarskap och icke-ledarskap. Sedan tillkom ytterligare 11 underkategorier som särskiljer de ovanstående olika ledarbeteendena. Utvecklande ledarskap bestod av sex underfaktorer: agerar med integritet, bygger förtroende, coachar och utvecklar människor, uppmuntrar andra, uppmuntrar innovativt tänkande och inspirerar till extra ansträngning. Konventionellt ledarskap bestod av tre underfaktorer: övervakar avvikelser och misstag, belönar prestation och får saker gjort (under omständigheter som präglas av villkorad belöning). Icke-ledarskap bestod av två underfaktorer: passiv/undvikande och släcker bränder. Den här sortering och gruppering av data möjliggjorde sedan presentationen av resultatet.

3.4 Etik

Studien har utförts i enighet med det vetenskapliga rådets forskningsetiska principer. De fyra principerna är; konfidentialitetskravet, nyttjandekravet, informations- och samtyckeskravet. (Forskningsetiska Principer Inom Humanistisk-Samhällsvetenskaplig Forskning, 2002).

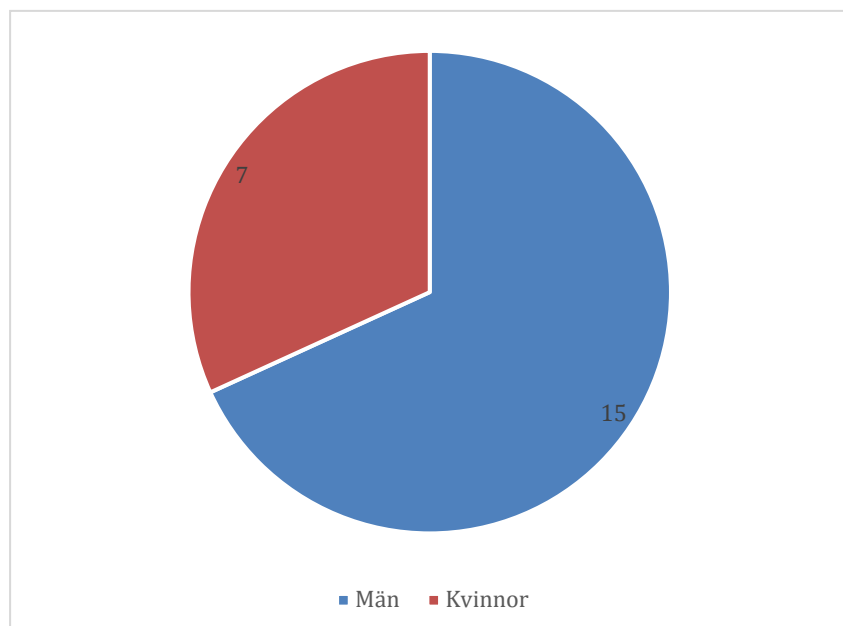
Informationsbrevet som följde frågeformuläret informerade deltagarna om rätten till anonymitet och att all information skulle behandlas med konfidentialitet. Alla studenter som fick frågan om att medverka och svara på frågeformuläret upplystes om studiens syfte och avsikten med deras deltagande. De fick vidare veta att det var frivilligt att vara med samt att uppgifter och svar enbart skulle användas inom ramen för studien.

4. RESULTAT

I följande kapitel redovisas resultatet av svaren från det digitala frågeformuläret. Tillsammans med ett följebrev (bilaga 1) skickades frågeformuläret MLQ (bilaga 2) ut till samtliga 413 studerande på sjökaptensprogrammet via e-post. 22 personer svarade på formuläret, det är en svarsfrekvens på 5,3 procent. Av sammanlagda antal respondenter var uppdelningen utifrån kön, 7 kvinnor och 15 män, (se figur 2).

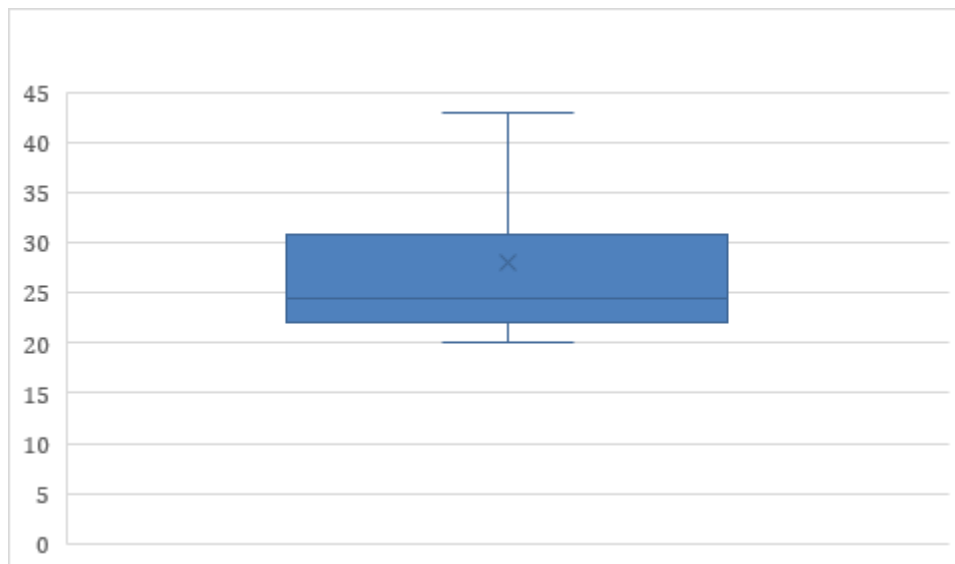
Figur 2

Könsfördelning



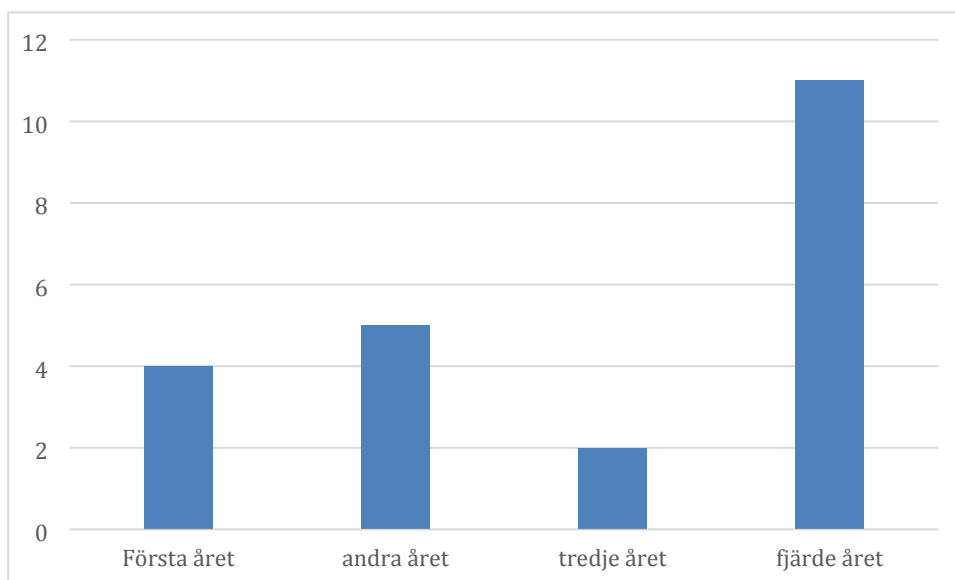
Medelåldern för de som svarat var 27,5 år där den yngsta var 20 år, undre kvartilen 22 år, medianen var 24,5 år, övre kvartilen 31 och den äldsta 43 år (se figur 3).

Figur 3
Åldersfördelning



(Figur 4) visar vilken årskurs respondenter gick då de svarade på frågeformuläret.

Figur 4
Årskursfördelning



I tabellerna 1, 2 och 3 nedan, redovisas respondenternas svar utifrån 45 olika påståenden som beskrev ledarskapsstilar. Uppgiften var att gradera frånvaro eller närvaro av ledarbeteenden som de träffat på under den senaste fartygsförlagda utbildningsperioden. Graderingen bestod av en skala med fem poäng, där 0 = aldrig, 1 = sällan, 2 = ibland, 3 = mer ofta, 4 = ofta eller alltid. Respondenterna uppmanades att lämna fältet tomt om de tyckte att påståendet var irrelevant eller om de kände sig osäkra på vad påståendet innebar och vad det betydde.

Posten som benämns ”inspirerar till ansträngning” och återfinns under ledarskapsstilen utvecklande ledarskap, (tabell 1) hade 20 av respondenter graderat, det var det påståendet som hade flest antal svarande, det gav medelpoängen 2,2. Tre ledarbeteenden som även de återfinns under ledarskapsstilen utvecklande ledarskap hade den näst högsta svarsfrekvensen, det var 17 av respondenter som graderat påståendena ”uppmuntrar innovativt tänkande” och ”coachar och utvecklar människor” de ledarbeteenden fick också ett medelpoäng på 2,2. ”Bygger förtroende” fick medelpoäng 2,0 utifrån lika många respondenters gradering. Högst poäng, 2,7 fick ledarskapsstilen ”uppmuntrar andra” det var 13 av respondenterna som graderat det påståendet vilket även det återfinns i kategorin utvecklande ledarskap.

(Tabell 2) redovisar respondenternas poänggraderingar gällande ledarskapsstilar som utgör ett konventionellt ledarskap och där har ledarbeteendet ”får saker gjort” fått signifikant högre medelpoäng än de övriga tre påståendena. 2,6 poäng utifrån 15 svarande.

(Tabell 3) som visar frånvaro eller närvaro av ledarskapsbeteenden och som kategoriseras under icke-ledarskap återfinns de lägsta poängen. Påståendet avseende att respondenters handledares ledarskapsstil kännetecknas av ”icke-ledarskap” fick medeltalet 0,6 poäng utifrån 16 svarande. ”Passiv/undvikande” och ”släcker bränder” hade båda medeltalet 0,7 poäng och det var 14 av respondenterna som hade graderat de två påståendena.

Tabell 1
Utvecklande ledarskapsstilar

<i>Ledarskapsstil</i>	<i>Medel poäng</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Svar saknas</i>
<i>Utvecklande ledarskap</i>	2.3	12	10
<i>Agerar med integritet</i>	2.1	14	8
<i>Bygger förtroende</i>	2.0	17	5
<i>Coachar och utvecklar människor</i>	2.2	17	5
<i>Uppmuntrar andra</i>	2.7	13	9
<i>Uppmuntrar innovativt tänkande</i>	2.2	17	5
<i>Inspirerar till extra ansträngning</i>	2.2	20	2

Tabell 2
Konventionella ledarskapsstilar

<i>Ledarskapsstil</i>	<i>Medel poäng</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Svar saknas</i>
<i>Konventionellt ledarskap</i>	1.9	10	12
<i>Övervakar avvikelser och misstag</i>	1.7	14	8
<i>Belönar prestation</i>	2.1	13	9
<i>Får saker gjort</i>	2.6	15	7

Tabell 3
Icke ledarskap

<i>Ledarskapsstil</i>	<i>Medel poäng</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Svar saknas</i>
<i>Icke-ledarskap</i>	0.6	16	6
<i>Passiv/undvikande</i>	0.7	14	8
<i>Släcker bränder</i>	0.7	14	8

Kommentar: MLQ-Skalans poäng är genomsnittspoängen för påståendena. Uträkning går till så att summan av den poäng som varje påstående fått divideras med antalet respondenter som poängsatt påståendet.

5. DISKUSSION

Syftet med studien var att ta reda på vilken typ av ledarskap studenter på sjökaptensprogrammet på Chalmers tekniska högskola i Göteborg och Linnéuniversitetet i Kalmar fått erfara under den fartygsförlagda delen av utbildningen. Undersökningen bygger på kvantitativ metod och gjordes utifrån en enkätundersökning. Enkätundersökningen bestod av frågeformuläret som förkortas MLQ vilket står för Multifactor Leadership Questionnaire (Avolio & Bass, 2004a). MLQ är ett välkänt och välbeprövat instrument inom forskning om ledarskap (Jodar i Solà et al., 2016). Alla studerande på sjökaptensprogrammet fick ett brev se (bilaga 1) med en beskrivning av studien och länken till frågeformuläret via e-post. Det skickades ut till 413 studenter och det inkom 22 besvarade frågeformulär, cirka en tredjedel av dem som svarade var kvinnor och medelåldern för hela respondentgruppen var 27,5 år. Om det är en signifikant ålders- och genusfördelning för hela gruppen nu studerande på sjökaptensprogrammet utvärderas inte i studien. Gruppen respondenter som gick i årskurs fyra var lika många som alla de övriga tre årskurserna sammanlagt. En möjlig förklaring till den uppdelningen kan vara att respondenterna i årskurs fyra var mer benägna att delta då de själva befann sig i processen att utföra en studie och respondenterna i övriga årskurser fortfarande hade en tid kvar till dess och därför inte uppfattade vikten av att medverka.

I resultatdelen redovisades svaren från frågeformuläret i en tabell utifrån ett poängsystem där medelpoängen räknades ut genom att dividera antal respondenter med poängen påståendet getts. Påståendena beskrev ledarstilar och respondenternas uppgift var att gradera närvaron eller frånvaron av ett antal ledarstilar med hjälp av en sifferskala som gick från 0 – 4. Respondenterna informerades om att inte gradera, det vill säga, inte fylla i de påståenden som de upplevde irrelevanta inte heller om de kände sig osäkra på vad påståendet innebar.

Det var 22 respondenter som fyllde i frågeformuläret och utifrån svaren verkade övervägande del av studenter mött ledarskap som enligt Kallenberg och Larsson (2006) karaktäriserar ett utvecklande ledarskap. Den ledarskapsstilen som fick högst medelpoäng av alla, det vill säga det påstående om ledarstil som respondenterna graderat högt, var den ledarskapsstil som innefattar att uppmuntra andra. Övriga ledarstilar i kategorin utvecklande ledarskap som respondenterna gett högt medelpoäng är uppmuntrar till innovativt tänkande, coachar och utvecklar människor och inspirerar till extra ansträngning.

En ledarstil som återfinns i kategorin konventionellt ledarskap men som Kallenberg och Larsson (2006) menar att den under vissa omständigheter kan uppfattas som en positiv faktor är när ledaren är duktig på att få saker gjorda. Det var många av respondenterna som hade graderat det påståendet och ändå fick det ett relativt högt medelpoäng vilket borde innebära att det var stor igenkänningsfaktor och samtidigt uppfattades som något bra. Kallenberg och Larsson (2006) menar att en produktiv arbetsplats kan innebära att medarbetarna uppfattar ledarskapet som effektivt och givande. Lägst medelpoäng gavs till ledarskapsstilarna som definieras utifrån icke-ledarskap, så som den ledaren som väntar tills problem uppstår och då måste släcka bränder eller ledarstilen som agerar passivt och undvikande. Eftersom merparten av respondenterna hade graderade påståendena i den här kategorin kan det tolkas som att det var sällsynt förekommande ledarstilar.

Resultatet pekar på att de faktorer som passar in på en passiv ledarstil är det ledarskap som respondenterna träffat på minst under den fartygsförlagda utbildningen. Kan det bero på att en passiv ledarstil inte skulle fungera i längden ombord på fartyg? Om så är fallet kan det tolkas som att ledarstilar som sorteras under Kallenberg och Larssons (2006) icke-ledarskap har ett naturligt bortfall. De som blir (hand)ledare för sjökaptensstudenterna kanske själva är intresserade av ledarskapsfrågor och medvetna om hur motivation och resultat hänger ihop (Kallenberg & Larsson, 2006). Det skulle i så fall förklara resultatet att respondenterna uppger att de har minst erfarenhet av att ha mött passivt ledarskap under den fartygsförlagda utbildningen och mest erfarenhet av att ha mött utvecklande ledarskap.

Merparten av respondenterna har alltså mött ledarstilar som är kännetecknande för det utvecklande ledarskapet (Kallenberg & Larson, 2006). Resultatet känns uppmuntrande. Studenternas utbildning under den fartygsförlagda perioden är lika viktigt som den teoretiska delen. Men utan att veta mer exakt vilket ledarskap de möts av går det inte att säkerställa att de får samma utbildnings- och utvecklingsmöjligheter.

Utifrån resultatet framkommer även att många respondenter mött ett konventionellt ledarskap som de under omständigheterna tolkat som en positiv aspekt eftersom det gett en tydlighet i arbetet och fått arbetsuppgifterna att bli genomförda.

Resultatet har likheter med tidigare forskning och verkar stämma överens med både Bass (1990) och Theotokas et al. (2014) som kommit fram till att ett utvecklande ledarskap bör vara det rådande för ett optimalt arbetsklimat men det kommer ändå krävas ett konventionellt ledarskap vid, till exempel, vissa akuta situationer.

Att majoriteten av studenterna som svarade på enkäten angav att ledarstilen de kände igen mest från den fartygsförlagda utbildningen kan härledas till det utvecklande ledarskapet kan tyda på att det är erfarna och självmedvetna ledare som studenterna mött (Theotokas et al., 2014). Att både vara omtänksam och styrande tar Kallenberg och Larsson (2006) upp som exempel på viktiga ledaregenskaper. Och det verkar som att det var många av respondenterna som kände igen ledarstilen som innefattade just sådant som hade med att ledare såg och uppmuntrade men också coachade, utvecklade och utbildade dem.

Inledningsvis utgick ledarskapsforskningen från att det enbart var personlighetsdrag som avgjorde vilken typ av ledare du kunde bli (Jenkins, 1947; Krueger & Smith, 1933). Men så småningom stod det klart att det är fler faktorer än personligheten som spelar in för hur ett ledarskap uppfattas (Andersson, 2001). Huruvida de ledare som studenterna på sjökaptensprogrammet mött under den fartygsförlagda utbildningen är självlärda och/eller speciellt utbildade för sin arbetsuppgift undersöks inte i den här rapporten. Bass (1990) anser att det är fullt möjligt att utveckla ledarskap genom utbildning och övningar och desto tidigare den processen påbörjas enligt Bezlutska et al. (2021), till exempel redan under sjökaptensutbildningen, ju mer kompetenta framtida ledare skulle det finnas. Möter sjökaptensstudenterna ett föredömligt ledarskap under utbildningen genereras positiva erfarenheter inför den egna framtida rollen som ledare.

Om undersökningen hade utgått från ett vidare perspektiv och till exempel omfattat redan färdigutbildade sjökaptener kunde utfallet sett annorlunda ut. Enligt Andersson (2001) är ledarskap ett samspel mellan ledaren och medarbetaren vilket påverkas och styrs av medarbetarens erfarenhet och kunnighet. Utifrån Andersson (2001) skulle i så fall en respondentgrupp med mer arbetslivserfarenhet upplevt ledarskapet annorlunda vilket hade påverkat poängfördelningen. När medarbetarna är kunniga och erfarna krävs ett annat ledarskap än om de är oerfarna och osäkra enligt Andersson (2001) och då borde ledarskapet inte bara upplevts olika utan det borde också varit det.

Studien visar att under den fartygsförlagda utbildningen för sjökaptensstudenterna var upplevelsen att det utvecklande ledarskapets var vanligast förekommande ombord, följt av konventionellt ledarskap och icke-ledarskap som var minst förekommande.

5.1 Metoddiskussion

Studien bygger på en kvantitativ metod. En enkätundersökning valdes då möjligheten att få ett stort och representativt underlag antogs som sannolikt. Kriterierna för urvalet var samtliga inskrivna studenter på sjökaptensprogrammet i Sverige under vårterminen 2022. Anledningen till att alla studenter, oberoende av årskurs, inkluderades i studien var för att försöka uppnå ett maximalt tak för antal respondenter som var satt till 100 stycken.

Enkätundersökningen bestod av ett frågeformulär där studenterna fick gradera påståenden rörande ledarskap de hade stött på under den fartygsförlagda utbildningen med hänvisning till den senaste utbildningsperioden. Att använda en kvalitativ metod med strukturerade intervjuer var ett alternativ men det hade troligen gett ett färre antal respondenter och mindre data att analysera. Fördelen med en kvalitativ undersökning hade varit att svaren utifrån intervjuer gett en beskrivande och mer nyanserad information om ledarskapet studenterna mött under den fartygsförlagda delen av utbildningen. Ett av osäkerhetsmomenten i metoden var hur pass många studenter som skulle känna sig motiverade att fylla i frågeformuläret. Det framgick, i informationstexten i följebrevet som skickades med frågeformuläret, att det skulle ta 10 - 15 minuter att besvara alla frågor. Det kan initialt skett ett bortfall redan där. Ett annat, naturligt bortfall, var de förstaårsstudenter som var ute på fartygsförlagd utbildning under den perioden frågeformuläret distribuerades och därför inte kunde nås.

Studiens huvudsakliga begränsning bestod i den låga svarsfrekvensen på frågeformuläret och svaret på frågeställningen kunde ansetts som mer tillförlitlig om respondentgruppen varit större.

Frågeformuläret MLQ (bilaga 2) är specialutformat för att få fram data som beskriver ledarskapsstilar vilket var syftet med studien (Avolio & Bass, 2004a). Enligt Bryman och Nilsson (2011) kan validiteten i en studie då räknas som hög. Urvalet i antal, det vill säga de 413 studerande på sjökaptensprogrammet, var i teorin en optimal population. Tvärtemot förväntningarna var det endast 22 respondenter som fyllde i frågeformuläret. Det är sannolikt

att respondentgruppen inte var ett representativt underlag, vilket gör att realibiliteten kan ifrågasättas och det kan anses vara en av studiens svagheter (Åkerlund, 2016).

5.2 Bortfallsanalys

Frågeformuläret med följebrev skickades ut till alla 413 studenter på sjökaptensprogrammet och efter sju dagar hade 22 personer svarat på formuläret. Den låga svarsfrekvensen kan ha flera orsaker varav en möjlig anledning kan ha varit att formuläret var tillgängligt för respondenterna att svara på under en relativt begränsad tidsperiod. Att det var på engelska och att det var så omfattningsrikt, det tog 10 - 15 minuter att svara på, kan ha påverkat de tillfrågades intresse att delta i studien. Ett mindre bortfall kan berott på inaktuella e-postadresser och andra teknikrelaterade problem. Ett antal av de tillfrågade studenterna kan tänkas ha varit på fartygsförlagd utbildning och därför inte kunnat nås. Ett ytterligare skäl till att inte fler fyllde i frågeformuläret kan vara att människor i allmänhet inte känner sig intresserade av att svara när de blir tillfrågade utan upplever att det skapar stress och press att få den sortens förfrågningar.

6. SLUTSATSER

Syftet med den här studien var att utifrån en kvantitativ metod, i form av frågeformuläret MLQ, undersöka vilka olika ledarskapsstilar studenterna på sjökaptensprogrammet mött under sin fartygsförlagda utbildning. Enligt Jodar i Solà et al., (2016) är MLQ ett av de mest använda verktygen för att mäta ledarskap precis så som människor uppfattar det. Kallenbergs och Larssons (2006) ledarskapsteori var direkt applicerbar på frågeformulärets ledarskapsmodell och kunde användas för att analysera och tolka resultatet. Det framkom att ledarskapsstilar som förekommer ombord till största del är den stil som det utvecklande ledarskapet innefattar, lite mindre ofta har studenter mött konventionellt ledarskap och mer sällan den ledarstil som definieras som icke-ledarskap.

7 REKOMMENDATIONER TILL FORTSATT ARBETE

För framtida studier kan det vara intressant att genomföra en studie som bygger på en kvalitativ metod i form av strukturerade alternativt semistrukturerade intervjuer. Det kan komplettera och utveckla denna studie som genomförts med en kvantitativ analysmodell. Ytterligare en aspekt som kan undersökas är om män och kvinnors ledarskap upplevs olika under den fartygsförlagda utbildningen.

KÄLLFÖRTECKNING

- Åkerlund, D. (2016). *Guide till akademiskt skrivande*. <http://dan.aakerlund.org/akademiskt-skrivande>
- Andersson, L. (2001). *Militärt ledarskap - när det gäller : svenskt militärt ledarskap med fredsfrämjande insatser i fokus*.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004a). *Multifactor leadership questionnaire : manual and sampler set*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/t03624-000>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bezlutska, O., Leshchenko, A., Zahorodnia, Y., Tarasenko, T., Sherman, M., & Smyrnova, I. (2021a). MANAGEMENT QUALITIES OF THE MARINE CADETS. *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 24(1), 1–12. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=bsu&AN=149358865&authtype=sso&custid=s3911979&site=ehost-live&scope=site&authtype=sso&custid=s3911979>
- Blake, R. R., Mouton, J. S., & Bidwell, A. C. (1962). Managerial grid. *Advanced Management - Office Executive*, 1(9), 12–15.
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. <https://login.e.bibl.liu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid&db=cat00115a&AN=lkp.575738&lang=sv&site=eds-live&scope=site>
- Fleishman, E. A., & Harris, E. F. (1962). PATTERNS OF LEADERSHIP BEHAVIOR RELATED TO EMPLOYEE GRIEVANCES AND TURNOVER. *Personnel Psychology*, 15(1), 43–56. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1962.tb01845.x>
- Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002). *Vetenskapsrådet*.
- Gary Yukl. (2010). *Leadership in Organisations* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Jarvis, P., Holford, John., & Griffin, Colin. (2003). *The theory & practice of learning*.
- Jenkins, W. O. (1947). A review of leadership studies with particular reference to military problems. *Psychological Bulletin*, 44(1), 54–79. <https://doi.org/10.1037/h0062329>
- Jodar i Solà, G., Gené i Badia, J., Hito, P. D., Osaba, M. A. C., & del Val García, J. L. (2016). Self-perception of leadership styles and behaviour in primary health care. *BMC Health Services Research*, 16(1), 572. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1819-2>
- Kallenberg, K., & Larson, G. (2006b). *Direkt ledarskap*. Sverige. Försvarmakten.
- Krueger, L. M., & Smith, H. L. (1933). *A brief summary of literature on leadership*. Bureau of cooperative research, Indiana university.
- Praktikperioder - Sjöfartens Utbildnings Institut*. (n.d.). Sjöfartens Utbildnings Institut [SUI]. Retrieved February 26, 2022, from <https://www.sjofart.org/rederier/praktikperioder/>
- Stogdill, R. M., & Coons, A. E. (1957). Leader behavior: Its description and measurement. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement*. Ohio State Univer., Bureau of Busin.
- Sundgren, L. (2005). Svårt men viktigt att vara en bra chef ombord . *San Nytt*. <https://www.yumpu.com/sv/document/view/35591952/svart-men-viktigt-att-vara-en-bra-chef-ombord-san-sjafartens->
- Theotokas, I., Lagoudis, I. N., & Kotsiopoulos, N. (2014). Leadership Profiling of Ocean Going Ship Masters1. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), 321–343. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2014.12.004>

BILAGA 1

Informerat samtycke för deltagande i forskningsprojekt

Ledarskap har en betydande roll ute i arbetslivet och även under den praktiska utbildningen i sjökaptensprogrammet i form av fartygsförlagd utbildning.

Syftet med studien är att undersöka vilken typ av ledarskap som förekommer ombord under den fartygsförlagda utbildningen som bedrivs för sjökaptensstudenter från sjökaptensprogrammet från Chalmers tekniska högskola samt från Linnéuniversitetet.

Frågeformuläret är en anonym undersökning och undersökningen använder sig av en skala från noll vilket motsvarar inget, till fyra vilket motsvarar frekvent eller alltid. Undersökningen är på engelska och tar upp till 10 minuter att genomföra.

Din medverkan är mycket värdefull och vi uppskattar att du svarar på enkäten.

- Jag har tagit del av informationen om studien och jag är medveten om hur den kommer att göras och vilken tid som krävs.
- Jag har haft möjlighet att ställa frågor om studien innan den börjar och vet vem jag ska vända mig till med frågor.
- Jag deltar frivilligt i denna studie och har informerats om varför jag har blivit tillfrågad och vad syftet med deltagandet är.
- Jag är medveten om att jag när som helst under studiens gång kan ställa in mitt deltagande utan att behöva förklara varför.
- Jag ger mitt samtycke till Chalmers tekniska högskola att lagra och behandla den information som samlats in under studien.
- Jag ger detta samtycke förutsatt att ingen annan än de forskare som är knutna till studien kommer att delta i det insamlade materialet.
- Det insamlade materialet sparas i 10 år och raderas sedan.

Genom att klicka på länken nedan lämnar du ditt samtycke till villkoren ovan.

<https://transform.mindgarden.com/survey/37154/072>

Johan Lyckemark
Samuel Zackrisson

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola
Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
SE – 412 96 Gothenburg, SVERIGE
Besök: Hörselgången 4

www.chalmers.se

BILAGA 2

For use by Fredrik Forsman only. Received from Mind Garden, Inc. on January 31, 2022



www.mindgarden.com

To Whom It May Concern,

The above-named person has made a license purchase from Mind Garden, Inc. and has permission to administer the following copyrighted instrument up to that quantity purchased:

Multifactor Leadership Questionnaire

The three sample items only from this instrument as specified below may be included in your thesis or dissertation. Any other use must receive prior written permission from Mind Garden. The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material. Please understand that disclosing more than we have authorized will compromise the integrity and value of the test.

Citation of the instrument must include the applicable copyright statement listed below.
Sample Items:

As a leader

- I talk optimistically about the future.
- I spend time teaching and coaching.
- I avoid making decisions.

The person I am rating....

- Talks optimistically about the future.
- Spends time teaching and coaching.
- Avoids making decisions

Copyright © 1995 by Bernard Bass & Bruce J. Avolio. All rights reserved in all media.
Published by Mind Garden, Inc. www.mindgarden.com

Sincerely,

Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

© 1995 Bruce Avolio and Bernard Bass. All rights reserved in all media.
Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com



CHALMERS